

Figures de travailleur – figures d’entrepreneur ?

Les diverses voies européennes de détachement des travailleurs de l’entreprise

Sylvie Célérier

Professeure de sociologie, Université de Lille-Clersé-UMR 8019

sylvie.celerier@univ-lille1.fr

Alberto Riesco-Sanz

Profesor Contratado Doctor, Universidad Complutense de Madrid

albertoriesco@ucm.es

Pierre Rolle

Chercheur au Ladyss-Université Paris-Ouest-Nanterre

rolle.pierre@wanadoo.fr

Partout en Europe des formes hybrides d’emploi progressent dont une des premières manifestations est de mettre à mal les catégories ordinaires par lesquelles nous pensons le travail et sa dynamique et très particulièrement les catégories statistiques. Difficile en effet de saisir les combinaisons de situations jusqu’alors pensées comme radicalement disjointes comme l’indépendance et le salariat, de démêler un pluri-emploi sans employeur principal ou de qualifier le découplage du travail et du contrat quand un contrat signé n’implique pas forcément de travail et réciproquement que du travail est consenti sans qu’aucun contrat ne soit signé¹. Bref, la façon dont nos appareils statistiques ont enregistré les transformations du travail depuis le début des années 1970 (Fourcade, 1992) en fractionnant le contrat salarié – et, à cette occasion, le groupe des travailleurs – en autant de durées, de temps de travail ou de rapports plus ou moins spécifiques à l’employeur ne peut rendre compte du phénomène en cours. En France – mais la réflexion se mène également au niveau européen –, le rapport du Conseil national de l’information statistique (CNIS, 2016) sur la « Diversité des formes d’emploi » illustre parfaitement les problèmes que ces situations incertaines posent aux opérateurs de la statistique nationale et la nécessité où ils se trouvent de reprendre leurs catégories et leurs conventions de classement des emplois.

Le développement de ces formes hybrides se manifeste encore par l’invention ou la redéfinition un peu partout en Europe de nouvelles constructions juridiques notamment à la frontière jusqu’alors jugée étanche de l’emploi salarié et de l’indépendance. Dans un travail préalable, nous avons étudié et comparé deux de ces constructions récentes : le régime de l’auto-entreprenariat en France et le statut de travailleur autonome (y compris le travailleur autonome économiquement dépendant) en Espagne (Célérier, Riesco et Rolle, 2016a). Bien d’autres dispositifs du même type ont été créés ou

¹ On pense au contrat dit 0 heure pour le premier cas, quant au second notons que, si la situation est remarquable dans les sociétés industrielles, elle est évidemment courante et sans doute dominante à l’échelle mondiale.

redéfinis en Europe dans la première décennie du siècle. Ainsi en va-t-il des *arbeitnehmerähnliche person* en Allemagne, du *free service contract* en Autriche, du *contratto di collaborazione a progetto* (co.co.pro) en Italie, des micro-entrepreneurs en Lithuanie, des *Jobs* en Bulgarie, etc. (Terrasse, Barbezieux et Herody, 2016 ; Eurofound, 2010 ; Observatoire européen de l'emploi, 2010). Ces nouveaux dispositifs, tout en laissant les activités économiques au « libre échange », ont pour caractéristique commune de reconnaître des formes de subordination dans un espace où cette subordination n'a pas d'existence juridique. En effet, le droit ne reconnaît que la subordination associée à l'espace de l'entreprise ce qu'il formalise par le contrat salarié qui autorise l'employeur à diriger et coordonner le travail de ses employés. L'autorité de ce dernier n'est pas entière cependant. La puissance publique intervient pour en contrôler et limiter la portée en soumettant l'employeur à des obligations qui constituent autant de droits et protections attachés au statut de salarié. Rien de tel *a priori* hors de l'entreprise et du contrat de travail puisque ces droits et protections ne sont accordés qu'en contrepartie de la subordination du salarié. Le droit commercial régule les échanges entre des contractants réputés libres en vérifiant, le cas échéant, la conformité de l'objet, le prix et les délais, tels que définis pour chaque contrat singulier. L'exécution du travail est laissée à la discrétion du prestataire et les obligations commerciales du commanditaire se limitent au versement des sommes dues. L'attestation de déséquilibre dans les positions des contractants est renvoyée à la jurisprudence qui pourra dénoncer l'employeur sous les traits du donneur d'ordre et requalifier le contrat en contrat salarié.

Le déploiement de ces formes indépendantes à la périphérie des entreprises pose divers problèmes aux États, dont le prélèvement de la cotisation (Friot, 1998). Il en pose aussi aux entreprises qui doivent coordonner des activités hétérogènes et des travailleurs qui ne leur sont plus – quoiqu'on en pense – assujettis dans la durée. Ces nouvelles constructions juridiques tentent précisément de répondre à ces problèmes et ils le font – pour les deux dispositifs que nous avons plus particulièrement analysés – de façon hésitante, réversible au gré des problèmes qui surgissent (concurrences déloyales dénoncées par les professions établies, cotisations jugées trop lourdes par les « indépendants traditionnels », etc.) et profondément équivoque comme le sont les dispositifs que les États instaurent et ne cessent d'amender (Célérier, Riesco et Rolle, 2016a).

Difficultés de saisies, nouvelles constructions juridiques autant de symptômes des transformations en cours du travail dont les racines ne sont certainement pas toutes récentes. Outre les symptômes, la question – et la difficulté aussi – est évidemment de qualifier les dynamiques à l'œuvre derrière ces transformations et de percevoir ce qu'elles annoncent de l'avenir. Au chapitre des interprétations, une thèse courante réordonne les faits dans les termes d'un démantèlement du salariat sous pression d'un chômage de masse jetant les salariés hors des entreprises et les transformant en travailleurs indépendants, obligés à des durées et des intensités de travail extrêmes pour obtenir des commandes et assurer la continuité de leurs revenus. Ce démantèlement annonce le retour de formes de travail éprouvantes et instables, semblables à celles des débuts de l'industrialisation, en même temps que la victoire d'un discours néolibéral défendant les intérêts du capital contre ceux des travailleurs.

L'épreuve que constituent les transformations en cours pour beaucoup des travailleurs qui les vivent au premier chef est incontestable et souvent douloureuse. Donne-t-elle

pour autant la clef des mécanismes en cours ? Ce n'est pas sûr. Analysant les dispositifs français et espagnol, nous concluons pour notre part à une extension du salariat plutôt qu'à son démantèlement. Pour être plus précis, les dispositifs étudiés nous ont semblé autant de tentatives des États pour organiser des subordinations ignorées jusqu'alors, parce que situées hors du contrat de travail. Ils le font pour des raisons idéologiques, sans doute, mais aussi et surtout pratiques. D'une façon ou d'une autre, il faut bien en effet que ces travailleurs participent à la gestion aujourd'hui collective de la reproduction de la main-d'œuvre qui suppose de garantir des revenus à venir des populations vieillissantes, de contribuer au maintien de la santé, d'éduquer les enfants, etc. Quoi qu'on fasse, le collectif doit se procurer les ressources de ses besoins collectifs croissants. C'est en ce sens que nous parlons d'extension du salariat et non comme généralisation de garanties et de droits loin d'être avérée, car ces droits étendus sont inégaux selon les pays, souvent limités et toujours fragiles.

Parler d'extension du salariat ne dit cependant rien des voies qu'emprunte cette extension ni de la dynamique qui l'anime. Nous voudrions ici tenter un pas supplémentaire en proposant l'hypothèse suivante : la réforme en cours des systèmes d'emplois européens peut se voir comme un détachement des travailleurs et des employeurs et une socialisation accrue de leurs échanges de travail. Les effets de ce mouvement sont considérables, les États industrialisés s'étant, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, structurellement organisés autour de la subordination des travailleurs dans le cadre de l'entreprise. Nous voudrions ici donner corps à cette hypothèse, la rendre en quelque sorte visible. La matière de l'exercice est fournie par la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015, Eurofound, Dublin)² qui offre un point de vue international indispensable pour ces questions et dont les catégories – compte tenu de la diversité des droits nationaux³ – ne peuvent être trop juridiquement spécifiée. Cette enquête présente également l'avantage de proposer une vue d'ensemble de divers aspects de la vie des travailleurs dans un volume raisonnable de données.

L'exercice se déroulera en deux temps qui rythmeront ce chapitre. Le premier examinera les différentes voies par lesquelles s'opère le détachement des travailleurs en Europe et leur ampleur respective. Ce premier temps supposera de détailler la construction de nouvelles catégories par lesquelles on espère saisir les différentes modalités de ce détachement. Le second explorera cette dynamique de détachement des travailleurs en lien avec les activités productives.

1. DES TRAVAILLEURS SANS ENTREPRISE ?

1.1. Un détachement multiforme.

Nous avons donc tenté de plier les données de l'enquête EWCS2015 à l'hypothèse d'une accentuation en cours de la distanciation des travailleurs et de leurs entreprises.

² La description détaillée de l'enquête est disponible à cette adresse : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

³ Par exemple la notion de subordination si centrale (bien que peu définie) dans le droit français n'a pas d'équivalent dans le droit allemand.

L'exercice a supposé la construction de nouvelles catégories qui déplacent la focale des seuls statuts des travailleurs à la prise en compte du type de relations qu'ils nouent avec leurs employeurs ou commanditaires à l'occasion du travail. Concrètement, nous sommes partis du statut, soit les réponses à la question (Q7) « Travaillez-vous comme salariés ou êtes-vous à votre compte ? ».

Les réponses conduisent à un premier constat : l'emploi salarié reste prépondérant tant au niveau de l'Europe des 28 (83,6%⁴) que de chaque pays. Chypre et la Grèce font exception avec une proportion de salariés inférieure à 50% (respectivement 45% et 49%). Second constat tempérant le premier : cette prépondérance des salariés recule quelque peu depuis 2010, date de la précédente édition de la même enquête. 11% se déclaraient alors indépendants contre 15,6% en 2015. Ce second constat, sans faire de la part des indépendants une valeur cardinale, atteste néanmoins de la persistance du mouvement de transformation.

Nous avons ensuite ventilé les réponses des salariés et des indépendants selon que leurs relations de travail étaient de nature bilatérale – un travailleur en lien avec un employeur ou un commanditaire unique ou explicitement prépondérant – ou multilatérale avec plusieurs employeurs ou intervenants ou institutions (cas des apprentis). Le croisement de ces deux critères – le statut initial et la nature des relations de travail – produit quatre catégories avec lesquelles nous donnons à voir la distanciation en cours.

Tableau 1 : Distribution globale des travailleurs selon le statut et les relations de travail (EU_28)

STATUT	RELATIONS DE TRAVAIL			TOTAL
	<i>Bilatérales</i>	<i>Multilatérales</i>	<i>Confuses</i>	
SALARIES	73,6	4,4	5,6	83,6
INDEPENDANTS	2,6	12,3	0,7	15,6
CONFUS			0,8	0,8
TOTAL	76,2	16,7	7,1	100

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015, Eurofound.

On pose en effet que les salariés inscrits dans des relations bilatérales présentent l'articulation la plus étroite entre travailleurs et entreprises. Une articulation que le contrat salarié et le droit du travail ont progressivement élaborée depuis le XIXe siècle (le Crom, 1998 ; Didry, 2016). Les échanges de travail d'un peu plus de 73% (tableau 1) des travailleurs européens sont réglés par cette première modalité qui inscrit les contractants dans *la durée*. La subordination juridique, au cœur de ce contrat, ouvre en effet un « certain droit à la poursuite d'un contrat à exécution successive » (Gaudu, 1986). L'employeur n'a donc plus à préciser d'avance chacune des tâches qu'il veut faire réaliser. Ses salariés se sont engagés à accepter toutes celles qu'il jugera utile de leur affecter dans le cadre de leur *emploi*, comme ils doivent accepter l'organisation de ces tâches et, on l'a dit, l'autorité hiérarchique de leur employeur. Notons que cet archétype de l'attachement est depuis longtemps altéré par le contrat à durée déterminée qui concerne près de 14% des « salariés bilatéraux »⁵. Dans ce cas, le détachement

⁴ Pourcentages pondérés au niveau de l'EU des 28. Le pourcentage restant (0,8 %) correspond aux réponses « Ne sait pas » ou « Refus » n'ayant pas été rapatriées dans la catégorie « Salarié » après réponse positive à la question une question ultérieure : « Percevez-vous un salaire d'un employeur ? ».

⁵ 13,8 % précisément pour une durée médiane d'un an.

s'opère dans le temps, les travailleurs changeant successivement d'employeur en passant le cas échéant par le chômage ou la (re)formation pour des périodes plus ou moins régulières et plus ou moins longues. Les transformations qui s'annoncent du droit du travail en France, notamment le contrat dit de mission, ne feront que creuser ce mouvement interne à cette première catégorie.

Par différence à cette première catégorie, les trois suivantes renvoient à des figures de travailleurs explicitement détachés de leur entreprise par différents mécanismes. Examinons d'abord les indépendants qui, ici, déclarent n'avoir qu'un seul client contribuant dans la plupart des cas à plus de 75% des revenus et que nous avons qualifiés de bilatéraux. Ces travailleurs rejetés à la périphérie de l'entreprise contribuent au système productif, à distance donc, sans jouir des protections des salariés. Leur ancien employeur est en quelque sorte devenu leur principal client lequel évite ainsi les coûts du salaire social. Pour le travailleur, l'échange de travail se complexifie et se mâtine d'une contrainte de reproduction et de valorisation d'un capital, aussi restreint soit-il. Certains de ces indépendants peuvent d'ailleurs exercer dans les murs mêmes de l'entreprise, côtoyer ses salariés, participer directement de la coopération productive. Il n'en reste pas moins que l'employeur n'a aucune obligation à leur égard (Célérier, 2012) et que leur « subordination » ne prend pas la figure d'une tutelle permanente, mais se perçoit dans la répétition de leurs échanges instantanés avec leur client où les mêmes gestes s'exécutent, le même projet se réalise, le même type d'investissement est consenti, etc. Tout ce qui relève de l'organisation de leurs tâches ou de leur temps de travail est laissé à leur initiative et doit le rester. S'il en allait autrement, si le commanditaire imposait ses propres règles – dans et hors de l'entreprise – leurs relations pourraient être *requalifiées* de salariales et leur commanditaire d'employeur.

Analysant le « brouillage des frontières » qui s'opère entre indépendance et salariat, les sociologues évoquent souvent cette figure de faux-indépendant pour illustrer l'effritement en cours du salariat. Les données de l'enquête européenne rappellent son caractère minoritaire (2,6% des 15,6% indépendants) et n'enregistrent aucun dynamisme depuis 2010, plutôt un recul (2,6% vs 4,2%) (Célérier, Riesco et Rolle, 2016b).

Plus des deux tiers des indépendants déclarent donc travailler pour plusieurs clients dont aucun ne contribue à plus de 75% de leurs revenus. Ils composent ici la catégorie des *indépendants multilatéraux*. C'est elle qui accueille l'essentiel des transformations de la structure des emplois européens depuis 2010 avec une progression remarquable de 7 à 12 %. Dans l'indépendance comme dans l'espace salarié, il s'agit toujours d'échanger du travail, mais les conditions de l'échange diffèrent. L'échange s'organise dans le cadre de contrats *ponctuels* dont chacun doit préciser la nature de la prestation à réaliser, ses délais et les conditions de sa rémunération. La *durée* s'obtient, on l'a dit, par l'enchaînement des contrats et non par une tutelle juridiquement constituée. Placés hors de l'entreprise et du contrat de travail, ces indépendants ne jouissent, on l'a dit aussi, d'aucun des droits et protections accordés aux salariés en contrepartie de leur subordination. Le droit commercial régit les échanges entre contractants réputés libres et les régule, rien de plus.

La puissance publique n'ignore pas cet espace de travail ne serait que pour l'impôt qu'elle prélève ici selon des règles spécifiques. Elle intervient également par un ensemble de dispositifs, de négociations et d'impositions réglementaires par lequel elle

encadre strictement l'activité des indépendants. L'exemple de la médecine libérale conventionnée (Hardy, 2013 ; Célérier, 2014) donne un assez bon exemple de la façon dont le travail indépendant, hors de l'autorité de l'entreprise, se trouve soumis à des normes et des jugements d'un organisme qui semble souvent obscur, discrétionnaire, et dont les logiques s'éloignent parfois fortement des problèmes que soulève le travail immédiat. L'indépendance ne doit donc pas être vue comme un espace d'autonomie totale y compris pour les professions les plus prestigieuses au sens de Hughes.

La dernière catégorie : les salariés multilatéraux, revient au premier espace du contrat salarié en enregistrant des situations de collectivisation de l'usage du travail. Le travailleur contracte avec un collectif d'employeurs plus ou moins liés et hétérogènes associant des agents privés comme dans l'intérim ou des agents publics comme dans le cas de l'apprentissage et certaines formes d'emploi aidé par l'État ou les collectivités territoriales. Selon notre estimation, 4,8% de l'emploi européen serait concerné, soit près de 6% de l'ensemble des salariés. Là encore, la figure est minoritaire dans l'espace salarié et en Europe et la comparaison aux données de 2010 ne montre pas de dynamisme particulier. Cette figure ne constitue pas moins une voie singulière de détachement que l'État – sous ses différents visages – veut depuis longtemps formaliser en proposant le partage de travailleurs mobiles à des collectifs d'employeurs et d'institutions territorialisés.

À ces quatre catégories, il a fallu ajouter celle des situations *confuses* accueillant tout ce qui ne n'a pu être saisi par le croisement de nos deux critères (statut et type de relation de travail). Les données du tableau 2 montrent que l'essentiel de la catégorie vient de l'espace salarié où quelque 5,6 % des travailleurs déclarent travailler sans contrat, critère central de la première catégorie. La part de ces situations équivoques est globalement de 7 % de l'emploi européen, plus que les « faux indépendants » et plus que les situations d'employeurs multiples. Certes, le fait que des indépendants déclarent la même absence quand le contrat de travail n'a pas lieu d'être invite à la prudence. Mais enregistrer ces situations comme confuses ne préjuge en rien de la réalité de cette confusion. Cela dit simplement que les enquêtés ne parviennent pas à caractériser leur position. Ces formes équivoques sont cependant d'autant plus présentes que la part de salariés inscrits dans des relations bilatérales est faible ce qui suggère que leur distribution ne tient pas du hasard et qu'elles ne sont certainement pas indifférentes aux mouvements que l'on tente ici de saisir. C'est le cas de Chypre, Malte, de la Grèce, la Pologne, l'Irlande, l'Italie ou encore du Portugal.

Tableau 2 : Détail de la distribution des travailleurs selon le statut et les relations de travail (EU_28)

STATUT % pondéré	RELATIONS DE TRAVAIL								
	Bilatérales			Multilatérales			Confuses		
		données brutes	% pondéré		données brutes	% pondéré		données brutes	% pondéré
SALARIES 83,6 %	cdi	26 444		intérim	510		sans contrat	2 955	
	cdd	4 033		Apprentis	241		autre	300	
				multiemployeurs	1 041		Nsp ou refus	46	
35 622	TOTAL	30 477	88,1	TOTAL	1792	5,3	TOTAL	3353	6,6
INDEPENDANTS 15,6 %							sans contrat	234	
	un client	1 637		Plusieurs clients	5 869		autre	56	
							Nsp ou refus	61	
7 857	TOTAL	1 637	16,8	TOTAL	5 869	78,4	TOTAL	351	4,8
CONFUS 0,8 %							TOTAL	371	0,8

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015, Eurofound.

Lecture : Parmi les salariés, 88,1 % s'inscrivent dans des relations de travail bilatérales qu'ils aient un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ; 5,3 % dans des relations multilatérales et, pour 6,6 % d'entre eux, nous n'avons pu qualifier avec certitude leur relation de travail.

Les cinq rubriques⁶ ainsi construites dessinent un tableau de l'emploi en Europe sensiblement différent – et à notre avis plus précis – qu'à l'ordinaire. Les situations de travail salarié plus complexes que le contrat de travail de type fordien, auquel renvoient en gros les salariés inscrits de façon durable ou non dans des relations bilatérales, y sont plus visibles réduisant d'autant l'espace du contrat standard de 10 points (83,6% de salariés vs 73,6% de salariés bilatéraux)⁷. Ces rubriques attestent également que les mouvements qui affectent le travail ne s'expriment pas sous une forme unique et qu'il importe au plus haut point de ne pas fractionner leur étude en spécialités étanches. Les indépendants rejetés à la périphérie des entreprises et tenus sous une tutelle d'un nouveau genre ne diffèrent donc pas fondamentalement des salariés mobilisés par un groupe d'agents employeurs, des indépendants apparemment émancipés et autonomes ou encore de ces travailleurs au statut indécidable que produisent bien des pays du sud de l'Europe. Notre hypothèse se trouve donc concrétisée par ce gros quart – déjà – de travailleurs européens qui, par divers mécanismes, échangent du travail à distance des entreprises.

1.2. Les modèles européens de détachement

La question est à présent de savoir si la situation européenne décrite au point précédent vaut pour l'ensemble des 28 pays ou s'il existe des variantes dans la mobilisation des différentes voies de distanciation et le degré de cette mobilisation. Autrement dit, on cherche à apprécier la variété des valeurs prises par nos cinq catégories dans chacun des 28 pays composant l'Europe et à dégager des combinaisons types. Une analyse en composantes principales (ACP) sur les 28 pays⁸ suivie d'une classification hiérarchique

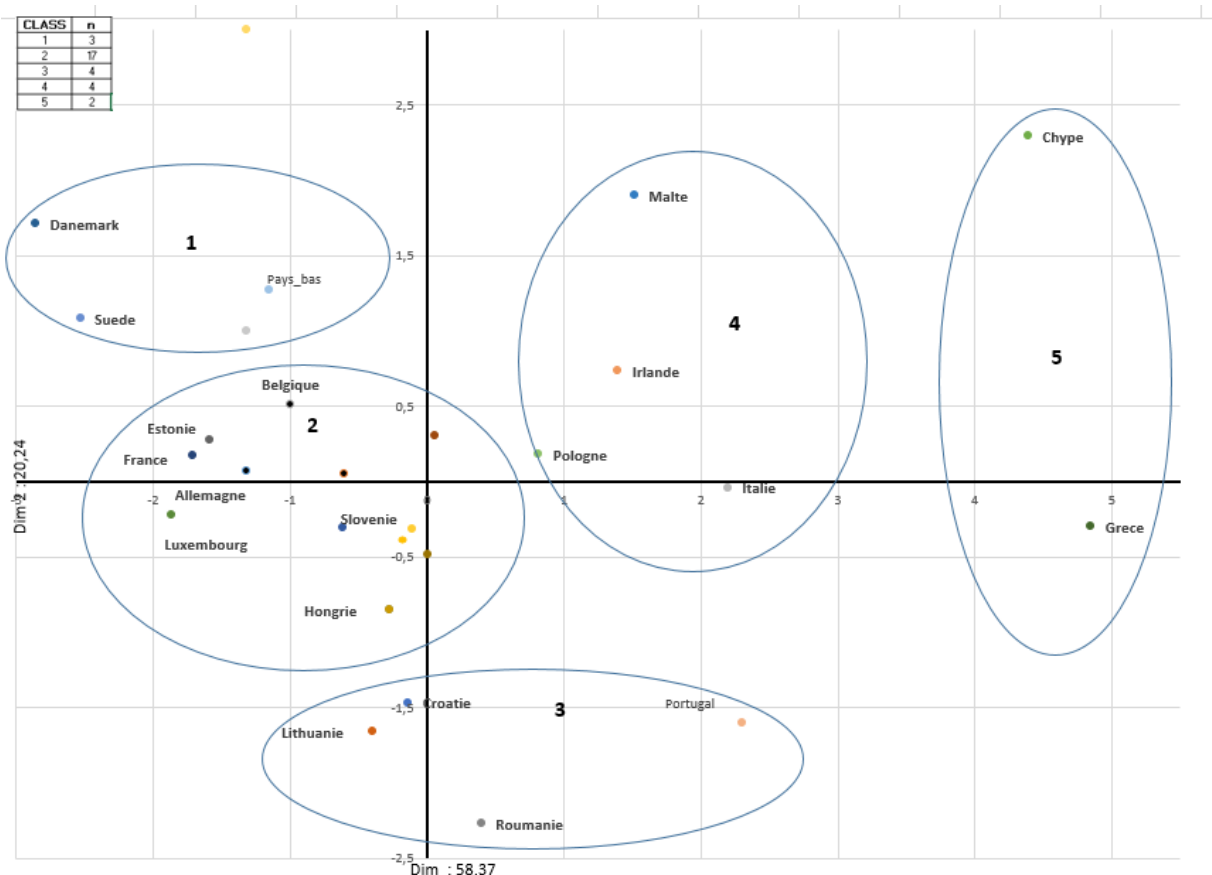
⁶ Si on excepte en effet les 0,8% résiduel renvoyant à des refus ou des incapacités de réponse.

⁷ Il est malheureusement difficile d'évaluer la tendance de ces formes complexes depuis la précédente édition de l'enquête. Les situations incertaines y étaient deux fois plus fréquentes qu'en 2015 affectant directement la part des salariés bilatéraux (69,3 %).

⁸ Auxquels s'ajoutent les moyennes de l'Europe de 15 et des 28, soit trente unités au total.

ascendante complète l'analyse en regroupant les distributions nationales similaires et en différenciant au mieux les classes entre elles.

Graphique 1 : Projection des combinaisons d'emploi dans l'Europe des 28



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015, Eurofond

Lecture : les modalités sont représentées par leurs coordonnées (abscisses et ordonnées) sur les premier et deuxième axes factoriels.

Champ : Pays de l'UE28 (n = 43 850), données pondérées) et les valeurs de l'Europe des 15 et des 28, soit 30 combinaisons considérées au total. Ne sont représentés dans la classe 2 que les pays contribuant le plus significativement à sa composition.

Premier enseignement des deux analyses combinées, la variété des situations au sein de l'Europe est faible. Les deux axes résument à eux seuls près de 80% des informations et la classification dégage une classe modale (**classe 2**) regroupant à elle seule plus de la moitié des unités et les valeurs moyennes de l'UE des 15 et des 28. Cette classe 2 représente en quelque sorte la combinaison dominante en Europe détaillée au point précédent. Le tableau 3 la rappelle pour mémoire (UE_28) avec la moyenne des pays historiques de l'Europe (UE_15).

Tableau 3 : Rappel des valeurs moyennes arrondies des catégories reconstruites (UE 28 et UE-15)

STATUT	salarié		indépendant		incertain	total
	bilatérales	multilatérales	bilatérales	multilatérales	Incertaines	
UE28	74	4	3	12	7	100
UE15	72	5	2	15	6	100

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015, Eurofound

Ce modèle dominant se positionne à l'ouest de l'axe 1 du graphique, là où l'attachement des travailleurs à l'entreprise et la place du contrat salarié sont les plus forts. La France y occupe les avant-postes avec 80% de salariés bilatéraux derrière le Luxembourg (85%) et à même hauteur que la Slovaquie, l'Allemagne et l'Estonie. La position de cette première classe sur l'axe 1 doit beaucoup à la présence de plusieurs pays de l'ancien bloc de l'Est en plus de la Slovaquie et de l'Estonie déjà citées : la Bulgarie, la République tchèque, la Hongrie, la Slovaquie, la Lettonie dont les taux d'emploi de salariés standards restent élevés⁹. En témoignent par différence les valeurs moyennes de l'UE des quinze (tableau 3), les plus basses de la classe 2.

Les treize pays restants se distribuent entre quatre groupes illustrant autant de combinaisons différentes de détachement. **La classe 5** propose la combinaison la plus distincte. Située tout à fait à l'opposé sur l'axe 1, elle ne concerne que la Grèce et Chypre dont les spécificités se confirment avec la très forte présence d'indépendants pour la Grèce (36% des emplois essentiellement multilatéraux) et de situations confuses pour Chypre (37% des emplois). La qualité des recueils statistiques pour ce dernier pays reste évidemment une question. Au milieu de ces deux extrêmes la **classe 4** associe une indépendance essentiellement multilatérale, notamment en Italie (21% des emplois) et l'Irlande (15%) à de forts niveaux de situations équivoques notamment à Malte (24% des emplois)¹⁰.

Reste sept pays distingués par l'analyse sur l'axe 2 de la projection en opposant au Nord, les pays où le détachement s'opère par une complexification du contrat de travail et au Sud ceux qui privilégient l'indépendance que nous avons appelée bilatérale. Les trois pays de la **classe 1** présentent ainsi des fréquences de salariés engagés dans des relations multilatérales deux fois supérieures à la moyenne européenne : Danemark (11%), Suède (10%) et Pays-Bas (9%). La collectivisation du groupe des employeurs semble donc particulièrement avancée dans ces pays de modèle plutôt nordique. À l'opposé sur l'axe 2, les quatre pays de la **classe 3** ont opté pour des formes d'indépendance-dépendance aux frontières des entreprises, particulièrement pour le Portugal avec 9% des emplois relevant de notre catégorie d'indépendants bilatéraux (Lituanie 4%, Croatie 5% et Roumanie 7%).

Ces cinq classes proposent donc des versions sensiblement différentes de la distanciation des travailleurs de leur entreprise dont l'ampleur varie fortement dans une moitié des pays européens (maximum : 57% à Chypre). Le déplacement des emplois salariés vers des positions plus ou moins réellement indépendantes – donc le maintien d'une certaine bilatéralité – n'est visiblement pas la voie privilégiée par la plupart des

⁹ Les pays également regroupés dans la classe 2 sont : l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, l'UK et la Finlande.

¹⁰ Les réserves quant à la qualité du recueil des données valent également pour ce pays.

États. Différentes formes de collectivisation des employeurs-commanditaires offrent une voie alternative et, visiblement opposée, qui semblent lui être préférée

2. DETACHEMENT ET DYNAMIQUE PRODUCTIVE¹¹

À ce point de la réflexion, on peut se demander si la variété des combinaisons de situations d'emploi que découvre l'analyse ne tient pas au poids de certaines activités productives, par exemple, pour la Grèce, de l'agriculture que l'on sait fortement associée à l'emploi indépendant et, plus largement, à une grande variété de formes d'emploi. Pour vérifier ce point, la nomenclature d'activités NACE a été regroupée en six postes permettant d'atteindre des sous-échantillons de taille suffisante¹². Une série de tests du Khi2¹³ a, par la suite, confirmé que la distribution des emplois entre nos cinq rubriques, par grands secteurs et par pays, ne tient pas au hasard, mais est significativement corrélée aux secteurs. Cette combinaison sectorielle n'est cependant jamais identique d'un pays l'autre. Il n'y a donc pas de lien indéfectible entre nature de l'activité et situations de travail telles que nous les avons redéfinies. Autrement dit, toute activité productive peut se réaliser sous n'importe laquelle des formes de travail inventoriées. Le travail agricole est remarquable de ce point de vue qui s'obtient d'indépendants bilatéraux en Autriche, d'indépendants « traditionnels » aux Pays-Bas, d'une combinaison de ces deux types d'indépendants en Grèce et d'une part non négligeable de salariés en Irlande.

1.1. Les souplesses de l'agriculture

Mais l'agriculture n'est pas seulement remarquable par la variété de ses combinaisons nationales, elle l'est surtout pour la part dominante qu'occupent les travailleurs détachés de l'entreprise qui représentent 58% des emplois du secteur toutes formules confondues (EU28). Réciproquement, la part des relations bilatérales est la plus faible de tous les secteurs (26%, tableau 4). Ce détachement passe pour l'essentiel par le statut d'indépendant, trait constitutif du secteur que l'on ne doit certainement pas comprendre comme une survivance. Soumise à des transformations majeures depuis des décennies – occasions d'ailleurs de la chute des emplois agricoles et de la réduction de la contribution du secteur au PIB des pays européens – les conditions d'exercice de l'agriculture ne cessent de se transformer et, avec elles, les conditions de l'indépendance. Le fait que 27% des emplois agricoles relèvent de l'indépendance bilatérale – un taux de loin le plus fort de tous les secteurs – en est le signe qui évoque la situation des « indépendants » des filières agricoles intégrées dont le travail totalement prescrit par l'amont, n'ont d'indépendant que le nom.

¹¹ Toute l'analyse de cette partie a été réalisée à partir des données de l'EWCS-2015 pondérées pour être représentatives de l'ensemble de l'UE28.

¹² Nous avons regroupé les activités productives en six groupes à partir des 21 catégories de la classification NACE 2^e révision de l'EWCS : « Agriculture » (A) ; « Industrie et d'autres activités » (B + C + D + E + F + H) ; « Commerce-vente-restauration » (G + I + L) ; « Activités professionnelles et artistiques » (J + R + M) ; « Services sociaux » (O + P + Q + T + U) ; « Autres services » (K + N + S).

¹³ Le Khi2 est un test statistique classique permettant de tester l'indépendance entre deux variables aléatoires suivant des lois normales.

Tableau 4 : Distribution des emplois par grands secteurs et par catégories reconstruites (EU28)

	sal_bilat	sal_multi	indep_bilat	indep_multi	confuses
Services_sociaux	80	6	2	4	8
Industrie	78	4	1	11	5
Commerce_vente_restoration	70	3	1	16	9
Autres services	69	5	2	14	9
Prof_intellect_artistiques	67	5	2	20	5
Agriculture	26	2	27	29	16

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015, Eurofound.

Lecture : Les secteurs sont classés par valeur décroissante de la part des salariés bilatéraux. Ainsi, le travail des services sociaux s'obtient pour 80% de salariés bilatéraux de 6% de salariés multilatéraux, etc.

À ces caractéristiques, l'agriculture ajoute un grand nombre de « situations incertaines » là encore les plus nombreuses de tous les secteurs, effet sans doute d'une économie informelle notamment dans le sud de l'Europe. En ajoutant les 2% de salariés pluriactifs, l'agriculture ressort comme particulièrement flexible du point de vue de l'usage de la force de travail sur fond de forte fragmentation des exploitations.

1.2. L'hégémonie du contrat salarié

Hors l'agriculture donc, les relations bilatérales sont partout la formule dominante de mobilisation de la force de travail, voire formule hégémonique pour l'industrie (78 %) et les services sociaux (80 %) (voir tableau 4). Les emplois de ces deux secteurs sont également les plus stables avec des taux de CDD les plus bas et des situations équivoques peu nombreuses notamment dans l'industrie. La tutelle des entreprises y est donc la plus structurante comme est patente la présence de l'État employeur pour les services de santé, d'éducation, etc. regroupés sous la catégorie de « services sociaux »¹⁴. Malgré l'hétérogénéité des « régimes du bien-être » existants en Europe (Esping Andersen, 1990), l'État continue donc à jouer un rôle déterminant dans la plupart des pays européens, même si plusieurs pays ont privatisé partiellement certains de leurs services (par exemple l'éducation ou la santé), et ce, bien que le contrôle des dépenses publiques et la réduction de l'emploi public soient partout à l'ordre du jour en Europe. Certes, tout emploi public n'est pas un emploi protégé. On connaît les préconisations fondées sur le New Public Management que beaucoup de pays européens appliquent en introduisant des règles de gestion privée dans l'espace public. On connaît également le mouvement d'externalisation croissant des services publics vers l'économie dite « sociale et solidaire » ou vers le secteur privé (souvent financé publiquement par des prélèvements fiscaux aux familles). Il n'empêche que le secteur public reste plus protecteur que le secteur privé (en termes de droits reconnus aux travailleurs, de durée de la journée de travail, de stabilité de l'emploi, d'extension des conventions collectives et présence syndicale, etc.).

Pour l'industrie, la présence du secteur public est moins sensible (8,6 % des travailleurs du secteur et 12 % si on ajoute les entreprises mixtes). Rappelons pourtant que des branches industrielles aussi importantes que l'énergie, l'aérospatial, l'armement, le

¹⁴ 64 % des travailleurs des « services sociaux » déclarent travailler dans le secteur public (70 % si nous y comptons aussi les entreprises mixtes), la moyenne de l'ensemble de l'économie étant de 22 % (26 % avec les entreprises mixtes).

transport ou les télécommunications étaient encore récemment des entreprises publiques ou contrôlées par l'État (qu'elles continuent parfois de l'être) avec des positions de quasi-monopole. Quoi qu'il en soit, public ou non, le secteur industriel rassemble les entreprises les plus grandes ce qui est classiquement corrélé à une certaine « qualité » de l'emploi¹⁵. L'industrie ayant par ailleurs historiquement construit l'institutionnalisation de l'emploi salarié en point d'ancrage du « statut du travail salarié », elle représente donc le parangon de la bilatéralité.

La suprématie de la bilatéralité des emplois n'empêche pas la présence de quelques formules moins conventionnelles. Dans les « services sociaux » par exemple, les détachements de l'entreprise passent par quelques situations de pluriactivité, mais également – en 2015 bien plus qu'en 2010 – par des positions d'indépendants. Les situations différentielles de l'industrie sont moins claires. On y voit d'un côté, un recours aux différentes formes de travail indépendant, et de l'autre, mais dans une moindre mesure, aux relations multilatérales (essentiellement l'intérim). Regroupées, modalités non conventionnelles et situations équivoques représentent quelque 20% des emplois de chaque secteur. Des chiffres remarquables qui témoignent que les formes d'emploi aujourd'hui dominantes ne sont pas les seules possibles. La montée incessante du nombre de contractuels dans les services publics en témoigne également.

1.3. Les lieux de l'indépendance

Entre agriculture d'un côté et l'hégémonie du contrat salarié dans l'industrie et les services sociaux, les trois autres secteurs (« commerce-vente-restauration », « activités professionnelles et artistiques » et « autres services ») occupent une position intermédiaire. Le contrat de travail salarié y reste dominant (de 67 à 70%), mais en se combinant à une part importante de travail indépendant, plutôt de type multilatéral. Le constat n'est guère surprenant pour ces secteurs où le travail indépendant est traditionnellement largement présent sous réserve de la remarque faite à propos des indépendants de l'agriculture. Dans beaucoup de pays, l'effritement du petit commerce de proximité est patent et résulte de multiples facteurs tels que les changements et la réduction de la taille et de la composition des familles, la flexibilité des horaires de travail, les mutations des formes de vie et des modes d'habiter la ville, l'extension du réseau des transports, la présence croissante de multinationales dans le secteur, le développement du *e-commerce*, etc. Il en va de même de certaines professions auparavant prestigieuses et protégées : celle d'avocat, de journaliste, d'architecte, etc. qui souffrent de la dévaluation des titres universitaires qu'entraîne l'extension des formations du supérieur, de la libéralisation des services (même au niveau transnational), de l'ouverture des professions auparavant contrôlées par les professionnels, de la salarisation croissante dans beaucoup de ces métiers (dans les bureaux d'avocats ou d'architecture, par exemple), etc. Ces formes « traditionnelles » de travail ne doivent donc pas être considérées comme stables, elles s'adaptent comme les autres et plus ou moins facilement ce dont, en France, témoignent les mobilisations des

¹⁵ 10 % travaillent dans des unités de 500 employés ou plus vs 7,5 % pour l'ensemble des secteurs qui ne couvre, en fait, que les services sociaux avec une forte présence de l'État dans des unités de grande taille. Inversement, 18 % des travailleurs de l'industrie travaillent dans des unités de moins de 5 travailleurs (vs 26 % pour l'ensemble des secteurs).

professionnels du spectacle par exemple. On remarquera enfin que les formes de travail incertaines ne sont pas absentes dans ces trois derniers secteurs.

Conclusion

Nous avons voulu donner corps à une hypothèse de détachement en cours des travailleurs de l'espace constitué de l'entreprise comme cadre – privilégié depuis la Seconde Guerre mondiale – des échanges de travail. Les formes dites typiques de l'emploi ne font qu'exprimer cette convention historique et juridique si structurante du travail et de toutes les catégories par lesquelles on le saisit. Le salariat au sens restreint du terme renvoie donc à cet ensemble de travailleurs durablement placés sous la tutelle d'un employeur en contrepartie de droits et de garanties. Notre analyse montre que cette forme persiste et reste même dominante dans la plupart des pays européens. Cependant, le développement de formes d'emploi que l'on désigne souvent comme hybrides et que nous avons traitées ici comme type de relations de travail témoigne des fêlures du modèle dominant ou, plus exactement, du développement de modes de gestion des forces de travail plus complexes et plus socialisées qui débordent l'entreprise et sont capables d'agencer des activités ou des fractions d'activités hétérogènes – indépendantes ou non – sans s'obliger au maintien de collectifs de travail stables. Un quart des emplois européens en relève et il est peu probable que leur dynamisme s'arrête. Le premier résultat de notre tentative est donc paradoxal : nous observons la suprématie maintenue des relations bilatérales dans l'espace européen tout en enregistrant le ferment de leur décomposition.

Le deuxième résultat est plus net encore : toute activité productive peut se réaliser sous de multiples arrangements. Tout dépend de l'état des rapports de force entre employeurs et travailleurs et des disponibilités que ces derniers trouvent aux portes de leur entreprise. Autrement dit, rien n'assure que les bastions de l'emploi salarié que constituent les services sociaux et les grandes entreprises industrielles dans la plupart des pays perdurent. Des signes nombreux témoignent du contraire, notamment quant à l'emploi public. Des signes d'autant plus inquiétants que les pays s'imposent des contraintes budgétaires fortes.

Quelle serait donc une société dont les échanges de travail ne seraient plus réglés par la durée des missions et les exigences de postes de travail relativement stables ? C'est la question centrale que posent les mécanismes complexes de détachement des travailleurs de la forme entreprise. L'agriculture et ses spécificités attestent que le travail peut s'obtenir autrement que par le contrat de travail régulé par le droit. Inscrits dans des délégations multiples contrôlées par des conventions complexes (normes sanitaires, mesures économiques, normes techniques, etc.), des agents y assurent, sous de multiples statuts (dont celui de salarié), la production agricole régulière et performante dont l'industrie a besoin ainsi que le commerce. C'est sans doute là, le pan qu'il faut lever pour deviner un peu de notre avenir.

Bibliographie

CELERIER S., (2012), « Le salariat dans la chair ou les ambivalences du tâcheronnat dans les industries de viandes de volaille », dans CINGOLANI P. (1954-) (dir.), *Un travail sans limite ?*, Paris, Eres, p. 82-100.

CELERIER, S. (dir.) (2014). *Le travail indépendant : Statut, activités et santé*. Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons.

CELERIER S., RIESCO A., ROLLE P. (2016a). Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français, *Revue Française de Socio-Économie*, 17, 21-41.

CELERIER S., RIESCO A., ROLLE P. (2016b). *Figures de travailleur, figures d'entrepreneur. Tentative de caractérisation au niveau européen*. Communication présentée aux XV Journées Internationales de Sociologie du Travail. Athènes, Grèce, 11-13 mai.

CNIS (Conseil national de l'information statistique), (2016) *La diversité des formes d'emploi*. (Rapport du Groupe de travail du CNIS « La diversité des formes d'emploi », présidé par Bernard Gazier, rapporteurs : Claude Picart et Claude Minni). Paris, CNIS. Rapport disponible à cette adresse : http://www.cnis.fr/files/content/sites/Cnis/files/Fichiers/commissions/emploi_qualification_revenus_du_travail/2016/documents_preparatoires/DPR_2016_1re_reunion_COM_emploi_rapport_formes_emploi.pdf

DIDRY C. (2016). *L'institution du travail : Droit et salariat dans l'histoire*. Paris : La Dispute.

ESPING ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

EUROFOUND (2010). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin: Eurofound.

FOURCADE, B. (1992). L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990, *Travail et Emploi*, 52, 4-19.

FRIOT, B. (1998). *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*. Paris, La Dispute.

GAUDU, F (1986). *L'emploi dans l'entreprise privée : essais de théorie juridique*. Thèse, Université de Paris I.

HARDY A.-C. (2013). *Travailler à guérir : sociologie de l'objet du travail médical*. Rennes, Presses de l'école des hautes études en santé publique.

LE CROM J.-P. (1998). *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par la loi*. Paris, Éditions de l'Atelier.

OBSERVATOIRE EUROPEEN DE L'EMPLOI (2010). *Le travail indépendant en Europe en 2010*. Bruxelles, Commission européenne.

TERRASE, P., BARBEZIEUX, P., HERODY, C. (2016). *Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative*. Paris, La Documentation Française.